

Functieprofiel Risicobeheer, datakwaliteit en IT

Functieprofiel: (kandidaat-) bestuurder

1.1 Korte profielschets van het fonds

Stichting Bedrijfspensioenfonds voor het Bakkersbedrijf (het fonds) is een bedrijfstakpensioenfonds en voert de pensioenovereenkomsten uit die van toepassing zijn op werknemers binnen het Bakkersbedrijf.

Doelstelling van het fonds is het verlenen van pensioenen aan deelnemers, gewezen deelnemers en hun nabestaanden met inachtneming van de statuten en reglementen. Het fonds probeert dit doel te bereiken door premies te innen bij de aangesloten ondernemingen. De gelden worden belegd en beheerd en het fonds doet daaruit uitkeringen bij ouderdom en overlijden.

Het beleid van het fonds wordt bepaald door het bestuur. De uitvoering van de pensioenregeling heeft het bestuur uitbesteed aan TKP Pensioen BV (TKP) en het fiduciair management heeft het bestuur uitbesteed aan Goldman Sachs Asset Management (GSAM). De bestuursondersteuning is bij het bestuursbureau belegd (PBSV). Daarnaast maakt het bestuur gebruik van de werkzaamheden van onder meer een actuaris, accountant, compliance officer en van een externe oversight manager.

1.2 Taken en profiel bestuur

Het bestuur beheert het fonds en vertegenwoordigt het fonds in en buiten rechte. Hiertoe stelt het bestuur het financiële, toeslagen- en beleggingsbeleid vast en communiceert met de belanghebbenden. Het bestuur legt verantwoording af aan alle stakeholders, onder andere middels het jaarverslag en aan het verantwoordingsorgaan. Voorts wordt het bestuur gecontroleerd door het interne toezichtorgaan, zijnde een Raad van Toezicht.

Het bestuur voert de pensioenregelingen uit. Het bestuur is daarbij in control, wat betekent dat het bestuur inzicht heeft in het feitelijke reilen en zeilen van het fonds, de risico's die erbij horen kent en bijstuurt waar en wanneer dat nodig is.

Het bestuur is verantwoordelijk voor alles wat door of namens het pensioenfonds wordt gedaan. Belangrijke uitgangspunten zijn een evenwichtige afweging van de belangen van alle bij het fonds betrokken belanghebbenden, het organiseren van medezeggenschap, het afleggen van verantwoording over het gevoerde beleid en transparantie daarover door middel van heldere communicatie en het organiseren van intern toezicht.

Het bestuur vormt zich een mening over de uitvoerbaarheid, financierbaarheid en communiceerbaarheid van de pensioenregeling die het uit dient te voeren.

Het pensioenfonds heeft een paritair bestuursmodel. Het bestuur bestaat uit 9 bestuursleden, te weten:

- 4 bestuurders als vertegenwoordigers van de werkgevers;
- 3 bestuurders als vertegenwoordigers van (gewezen) deelnemers; en
- 2 bestuurders als vertegenwoordigers van de pensioengerechtigden.

Bestuursleden hebben in beginsel zitting voor een tijdvak van vier jaren en kunnen voor herbenoeming in aanmerking komen. Vanwege het beoogde samengaan van het pensioenfonds met pensioenfonds Zoetwaren per 1 januari 2026, zou de zittingstermijn daardoor niet vier jaren kunnen zijn. Wanneer u zich kandidaat stelt, gaat u derhalve ermee akkoord dat de zittingstermijn dus mogelijk niet vier jaren zal bedragen.

Het bestuur heeft de volgende commissies/werkgroepen vastgesteld:

- Beleggingsadviescommissie (BAC);
- Pensioen- en Uitbestedingsadviescommissie (PUAC);
- Risicoadviescommissie (RAC);
- Communicatieadviescommissie (CAC);
- Dagelijks Bestuur (DB);
- en overige (ad hoc) werkgroepen.

1.3 Verklaring omtrent het gedrag

Aan kandidaat-leden van het bestuur zal gevraagd worden om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) te overleggen. Dit is een verklaring waaruit blijkt dat het gedrag in het verleden geen bezwaar vormt voor het vervullen van een specifieke taak of functie. Een bestuurslid die voorgedragen is voor herbenoeming, dient eveneens een VOG te overleggen. Daarmee wordt gewaarborgd dat hierop periodiek getoetst wordt.

Standaardvereisten en aanvullende specifieke aanvullende eisen vacature

2.1 Standaardvereisten

Het bestuurslid dient te voldoen aan een aantal Standaardvereisten. Deze bestaan naast algemene basiseisen uit enerzijds deskundigheid en anderzijds competenties waarover het bestuurslid in voldoende mate moet beschikken. Tot slot behoort professioneel gedrag tot de standaardvereisten.

Basiseisen

Voor het bestuurslid gelden de volgende basiseisen:

- Hij of zij is een 'goed bestuurder' in de zin van de Pensioenwet en geeft actief invulling aan de principes van goed pensioenfondsbestuur, d.w.z. hij of zij is een zorgvuldig en evenwichtig bestuurder, legt verantwoording af, staat open voor intern toezicht, is open in dialoog en communicatief.
- Hij of zij richt zich bij de vervulling van de bestuurstaak naar de belangen van de betrokken deelnemers, gewezen deelnemers, andere aanspraakgerechtigden, pensioengerechtigden en werkgever en zorgt ervoor dat deze groepen zich door hem of haar op evenwichtige wijze vertegenwoordigd (kunnen) voelen.
- Hij of zij leeft de complianceregels van het fonds en de gedragscode na. In de gedragscode zijn onder meer regels omtrent toegestane nevenfuncties opgenomen.
- Hij of zij heeft een onbesproken gedrag.
- Hij of zij heeft een antenne voor de verhouding van het pensioenfonds en zijn sponsor; hetzelfde geldt voor de verhouding van het pensioenfonds en de toezichthouders.
- Hij of zij kan ongeveer één dag per week besteden aan het uitvoeren van zijn/haar taak als bestuurslid.
- Hij of zij voelt zich betrokken bij de gang van zaken en zet zich in voor het bereiken van de doelstellingen van het fonds (personal ownership).
- Hij of zij houdt zijn/haar deskundigheid op peil en is bereid hiertoe cursussen of opleidingen te volgen, themabijeenkomsten te bezoeken en vakliteratuur bij te houden.
- Hij of zij is bereid zijn/haar functioneren als bestuurslid te laten toetsen.

- Hij of zij handelt conform wet- en regelgeving, statuten, reglementen en maatschappelijke normen en betracht zorgvuldigheid in het functioneren als bestuurslid en de omgang met elkaar en anderen en in de omgang met verstrekte informatie.
- Hij of zij volgt actuele ontwikkelingen op pensioenterrein en kan deze vertalen in consequenties voor het fonds.
- Hij of zij is in staat om vergaderingen van het bestuur/de commissies bij te wonen en levert een constructieve inbreng tijdens vergaderingen.
- Hij of zij twijfelt niet in te grijpen als de omstandigheden daarom vragen.

Deskundigheidseisen

Bestuurders dienen te voldoen aan ten minste deskundigheidsniveau A op de volgende gebieden:

- Het besturen van een pensioenfondsorganisatie
- Relevante wet- en regelgeving
- Pensioenregelingen en pensioensoorten
- Financieel technische en actuariële aspecten, waaronder financiering, beleggingen, actuariële principes en herverzekering
- Administratieve organisatie en interne controle
- Communicatie
- Uitbesteding

Ten aanzien de deskundigheidsgebieden en ten aanzien van de deskundigheidsniveaus wordt u verwezen naar de Handreiking Geschikt Pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie.

Competenties

Bestuursleden beschikken (in meerdere of mindere mate) over de volgende competenties:

- Authenticiteit
- Op de toehoorder afgestemde wijze van communiceren
- Loyaliteit
- Multidisciplinair denken en oordeelsvorming
- Omgevingsbewustzijn
- Onafhankelijkheid
- Strategisch denken en sturen
- Besluitvaardig
- Onderhandelingsvaardigheid
- Verantwoordelijk
- Samenwerken
- Stressbestending

Ten aanzien van de competenties wordt eveneens verwezen naar de Handreiking Geschikt Pensioenfondsbestuur van de Pensioenfederatie.

Professioneel gedrag

Naast **vorenstaande** is professioneel gedrag onmisbaar voor een geschikt bestuur/bestuurder. Professioneel gedrag blijkt onder andere uit:

- Beschikt aantoonbaar over voldoende tijd;
- De bestuurder heeft de fondskarakteristieken 'in de genen';
- De bestuurder is zich bewust van de werking van board room dynamics;
- De bestuurder wordt gekenmerkt door integer gedrag.

2.2 Specifieke aanvullende eisen vacature

Naast de in 2.1 genoemde standaardvereisten, gelden er voor deze vacature de volgende aanvullende eisen:

1. Deskundigheidsniveau B voor wat betreft risicobeheer.
2. Hij of zij is volgens de huidige geldende standaarden uitvoerig bekend met risicobeheer en heeft ruime (werk)ervaring op dit vlak. Met name het operationele-/uitbestedingsrisico, het integriteitsrisico en juridische risico's zijn bekend terrein.
3. Hij of zij kent de risico's die een pensioenfonds loopt en kan mogelijke mitigerende maatregelen overzien en beoordelen.
Hij of zij beschikt over deskundigheid en vaardigheden op het gebied van pensioenen, waaronder kennis van en inzicht in en kan zich over deze onderwerpen een mening vormen en een oordeel geven:
 - pensioensoorten en -regelingen;
 - relevante wet- en regelgeving, waaronder de regelgeving inzake uitbesteding;
 - administratieve organisatie en interne controle.
4. Hij of zij heeft kennis en inzicht rondom (uitbestede) IT-processen en IT-uitgangspunten, waaronder:
 - Voorbereiden en jaarlijks actualiseren van de strategische IT en informatiebeveiliging (IB) doelen van het fonds;
 - Bespreken van de uitvoering van het IT en IB-beleid aan de hand van Kritische Performance Indicatoren met TKP;
 - Bespreken van de rapportages van TKP over de ontwikkelingen van incidenten en trendanalyses;
 - Inrichting en bewaking datakwaliteit tijdens de transitie naar en implementatie van de WTP;
 - Implementatie DORA.
5. Als IT-portefeuillehouder binnen het bestuur heeft hij of zij afstemmingen met de externe IT-adviseur voor het fonds, waarbij hij of zij prioriteiten kan stellen in de uit te voeren werkzaamheden van de IT-adviseur.
6. Hij of zij is in staat een gesprekspartner te zijn voor IT-specialisten en is in staat de rol van countervailing power in te vullen.
7. Hij of zij is in staat om IT-risico's voor het pensioenfonds in te schatten en rapportages van uitvoerders te beoordelen op risico's voor het pensioenfonds.
8. Hij of zij is bekend met uitbesteding van werkzaamheden en de controle op de uitvoeringsorganisaties. Hij of zij beoordeelt hiertoe de rapportages (SLA-rapportages, financiële rapportages, beleggingsrapportages) van de uitvoeringsorganisaties.
9. Hij of zij ziet erop toe dat zaken volgens afspraak en/of overeenkomst bepaalde (afgesproken) normen tijdig worden uitgevoerd teneinde de doelstelling van het fonds te realiseren. Hij of zij twijfelt niet in te grijpen als de omstandigheden daarom vragen.
10. Hij of zij is in staat de compliance van het fonds te beoordelen en een gesprekspartner voor de compliance officer te zijn.
11. Hij of zij is in staat strategisch te denken, d.w.z. een breder of dieper inzicht te verschaffen in problemen of situaties door ze in een meer omvattend begrippenkader te plaatsen en van daaruit te handelen. De grote lijnen en voornaamste implicaties van gebeurtenissen zijn en blijven in beeld en er wordt verder gekeken en gedacht dan de dagelijkse focus.
12. Hij of zij begrijpt het krachtenveld in en rond een pensioenfonds en is in staat hierover helder te communiceren met alle stakeholders, uitvoeringsorganisaties en de toezichthouders.
13. Hij of zij beschikt over voldoende communicatieve vaardigheden, zodat meningen, ideeën en gecompliceerde zaken in begrijpelijke taal duidelijk gemaakt worden in woord en geschrift.
14. Hij of zij volgt de (interne en externe) ontwikkelingen op het gebied van pensioenen en is in staat de consequenties daarvan door te vertalen naar het fonds.

15. Hij of zij is resultaatgericht en stelt hoge eisen aan de uitvoering van de activiteiten en processen van het fonds. Acties en beslissingen zijn gericht op het daadwerkelijk realiseren en verbeteren van beoogde resultaten.
16. Hij of zij is sterk analytisch ingesteld, heeft goede planningscapaciteiten, kan gestructureerd werken en heeft een goede focus.

3 Diversiteit

Het bestuur streeft naar diversiteit in de samenstelling van het bestuur conform de Code Pensioenfondsen. Deelname van personen met een uiteenlopende achtergrond en verschillende vaardigheden zorgt voor een meervoudig perspectief in het bestuur en draagt zo bij aan de kwaliteit van het pensioenfondsbestuur. Bovendien wordt door middel van diversiteit in het bestuur recht gedaan aan de representativiteit en herkenbaarheid van de belanghebbenden. Voor wat betreft het profiel van het bestuur wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling man/vrouw en waar mogelijk verschillende leeftijden in relatie tot geschiktheid. Het bestuur zou graag zien dat mensen met diverse (culturele) achtergronden zich aanmelden als kandidaat. In aansluiting op aanvullende eis 16 bestaat de mogelijkheid dat u een assessment dient te doorlopen door middel van Profile Dynamics. Profile Dynamics typeert mensen in zeven kleuren die elk staan voor herkenbare eigenschappen, denkwijzen en gedrag. Het bestuur zou in dit kader graag zien dat de kleur blauw in voldoende mate aanwezig is.

4 Beloning

Op de website van het pensioenfonds is het beloningsbeleid van het fonds gepubliceerd. Daar treft u nadere informatie aan over de op de functie van toepassing zijnde vergoedingen.

